

---

霍根發展  
洞察

M V P I

---

受測者： John Doe  
測試賬號： UH565702  
日期： 2016-04-11



**HOGAN**

## 簡介

- 個人根據自身的價值觀作出決策，但卻很少剖析自身的價值觀取向，並常依據一些自己未能完全理解的緣由作出決策。清楚認識個人的價值觀取向可以提高決策質量。
- 個人偏好結交與自己志同道合的人，因為他們擁有相同的價值觀。因此，認識及理解這些價值觀取向可以幫助個人更為有效地管理人際關係。
- 如果組織文化與個人的價值觀取向不協調，個人就很難感到愉悅，也很難高效工作或表現突出。相反，如果選擇在一個組織文化與自身價值觀一致的環境工作，個人通常會感到更滿意且更高效地工作。

## 量表定義

MVPI量表名稱	低分者傾向於	高分者傾向於
認可	對讚賞與反饋意見不以為然 喜歡獨立工作	喜歡他人的反饋意見 希望吸引他人注意
權力	不注重成功 不渴望有所作為	渴望成功 渴望有所作為
享樂	嚴肅、正經、務實 總是在工作	追求愉悅和樂趣 希望享受於工作
利他	相信自力更生 認為人們應該自助	希望幫助不幸者 希望改善社會
歸屬	偏好獨立工作 享受獨處	需要社交互動 希望融入到集體
傳統	希望改變現狀 重視創新和進步	尊重權威與等級制度 重視過去的教訓
保障	冒險 熱衷於冒險	需要條理性和可預測性 避免風險
商業	不在乎金錢 重視個人發展	想要賺錢 重視物質成果
美感	注重實質內容多過於風格與形式 重視實際功能	熱衷於創造性的自我表達方式 關注產品的外觀和給人的直觀感覺
科學	基於經驗作出快速決策 相比數據更相信直覺	偏重理性的、以數據為基礎的決策方式 挑戰權威

## 報告總結

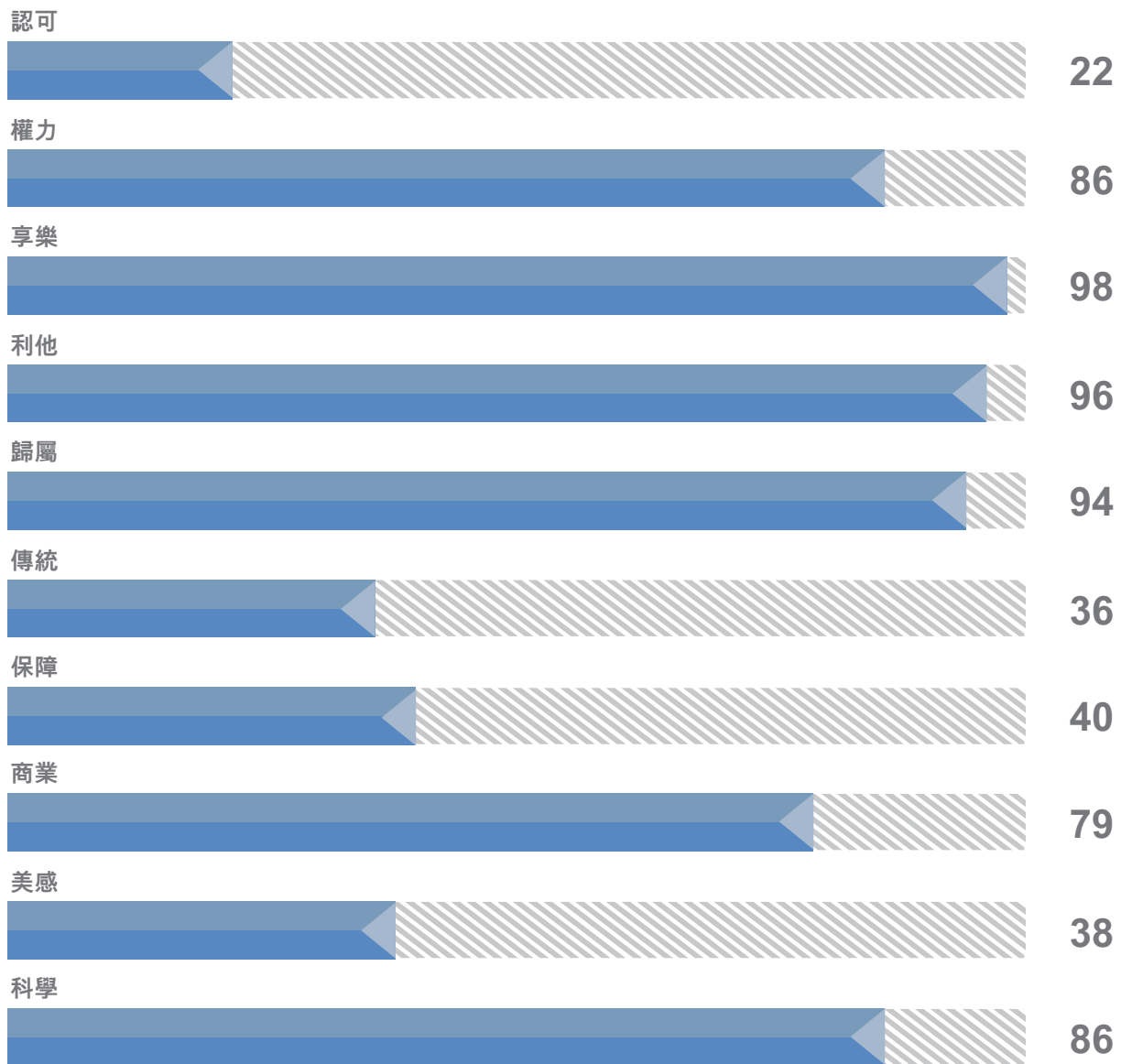
Doe先生在MVPI的分數表明他傾向於：

- 不需要太多反饋意見，對是否成為眾人關注的焦點不關心。
- 想要高效地工作、有所作為，渴望在事業上取得提升。工作中有機會競爭、成功和獲得成就，是令他最為喜悅的事情。
- 趣味、聯誼及快樂時光是他重要的激勵因素。他在輕鬆、隨意、非正式的環境中最為愉快。
- 希望幫助弱者和不幸者。他最喜歡服務導向、注重員工士氣的工作環境。
- 喜歡各種形式的社交互動，包括與其他團隊成員共事合作。他最喜歡需要團隊協作和相互配合的角色。
- 重視進步、變化和嘗試。他不喜歡正式的等級制度，適應於彈性、靈活和非正式的組織環境。
- 可以接受風險和不明確性。他僅需要一定的條理性和可預測性。相比確定性及穩定性，更喜歡模稜兩可和不斷的變化。
- 對金融、經濟及與他薪酬相關的事宜有著濃厚興趣。他似乎習慣以他所擁有的物質財富來衡量自己。
- 不太需要創造性的自我表達。相比時尚和設計，他對實際功能更有興趣。
- 注重理性、邏輯和基於數據的決策方式。即使一些問題並不受人關注，他也樂於尋找那些問題的正確答案。

# 百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於Doe先生的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明Doe先生的得分高於大約75%的人。

- 得分在0至25之間屬於 **低分**
- 得分在26至50之間屬於 **中低分**
- 得分在51至75之間屬於 **中高分**
- 得分在76分以上屬於 **高分**



常模：Global

## 量表：認可

22

### 描述

認可量表反映對獲得關注、認同及讚美的渴望。

### 分數解讀

Doe先生在認可量表上的分數表明他：

- 不喜歡成為眾人關注的焦點
- 不在意自己的工作成果是否得到公開的認可
- 無需太多他人的關注和反饋意見
- 可能不理解那些喜歡得到反饋意見和社會認可的人

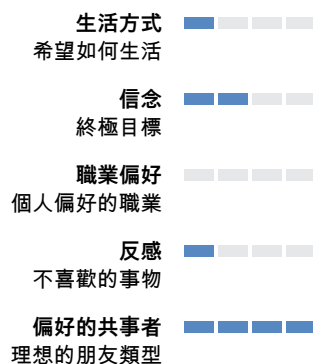
### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你更喜歡成為眾人矚目的焦點還是幕後工作者？
- 你認為工作中受到認可和讚揚有多重要？
- 你會因為有機會在高調、引人矚目的項目中工作而備受激勵嗎？
- 描述你如何對同伴的努力和協助表示感激和欣賞。

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：權力

86

## 描述

權力量表反映對獲取成功、成就、身份地位和掌控權的渴望。

## 分數解讀

Doe先生在權力量表上的分數表明他：

- 渴望在組織中產生影響力、創造精神財富、得到提拔
- 尤其重視效率和結果
- 可能很適合競爭激烈的組織與職位
- 可能會錯誤地認為別人同自己一樣奮發努力、結果導向

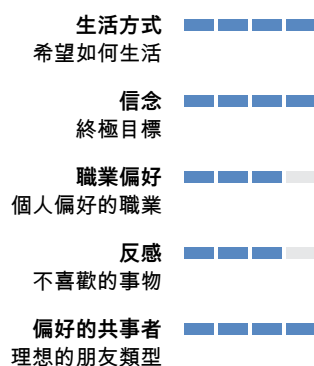
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 成為一個模範員工和達到結果，哪個更重要？
- 認清並贏得競爭對你來說有多重要？
- 你會經常考慮職業發展的問題嗎？
- 你如何定義自己的職業成功？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：享樂

## 描述

享樂量表有關於渴望玩樂、愉悅和享受的傾向。

## 分數解讀

Doe先生在享樂量表上的分數表明他：

- 即使在工作時他也喜歡娛樂和享受
- 最喜歡在休閒、放鬆及非正式的工作環境中工作
- 工作中會主動尋求享樂的機會
- 可能難以理解那些不懂如何在工作中放鬆和玩樂的人

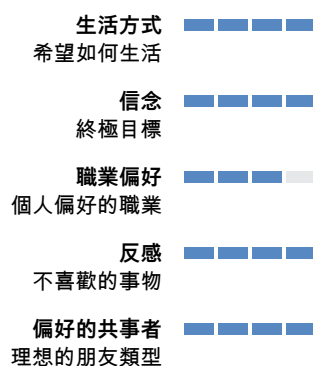
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 寓工作於娛樂對你來說是否重要？
- 你如何平衡工作和娛樂？
- 對於公司舉辦的娛樂活動你有什麼看法？
- 我們應當期望從每天的工作中獲得多少享受和歡樂？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：利他

## 描述

利他量表反映有關幫助他人、為社會進步作出貢獻的願望。

## 分數解讀

Doe先生在利他量表上的分數表明他：

- 注重幫助處於困境的人
- 相信人們應該受到尊重
- 可能最喜歡強調員工士氣和客戶服務的組織文化
- 可能難以理解那些不助人為樂的人

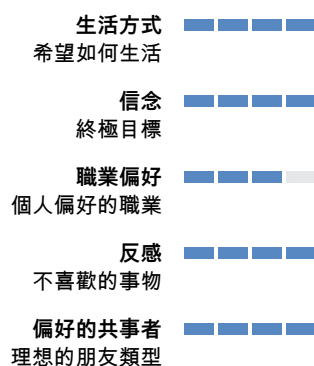
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你認為客戶服務對一個組織來說有多重要？
- 企業應該擔負起多大程度的責任去關愛員工的需求和問題？
- 對於那些極其需要客戶服務意識的職位角色，你有多適合？
- 你多久參與一次社區服務活動？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。





# 量表：歸屬

## 描述

歸屬量表反映對社交互動的需求和享受。

## 分數解讀

Doe先生在歸屬量表上的分數表明他：

- 享受與他人一起工作和交流
- 喜歡團隊項目，不偏好一個人獨自工作
- 喜歡在一個鼓勵會議、溝通、反饋及協作的環境中工作
- 可能難以理解那些偏好獨立工作的人

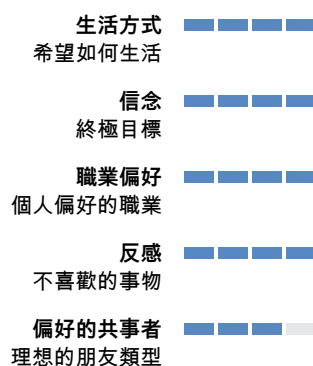
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你認為開會是有益的還是會分散注意力的？
- 你偏好獨立工作還是與他人合作？
- 你對團隊建設活動有什麼看法？
- 人脈網絡對你的成功有多重要？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：傳統

36

## 描述

傳統量表反映對規章制度與傳統禮節的需要，以及對歷史和既定風俗文化的尊重。

## 分數解讀

Doe先生在傳統量表上的分數表明他：

- 享受人與文化的多樣性
- 認為包容不同的觀點很重要
- 可能對正式且森嚴的等級制度感到不適
- 重視創新和社會進步

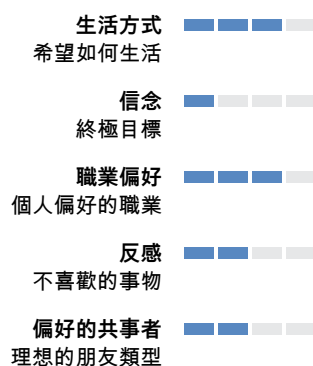
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你覺得任何事情都有對錯之分嗎？
- 你介意處理道德觀上模稜兩可的事件嗎？
- 在你看來哪個更重要，引領變化還是堅守傳統？
- 你喜歡在一個正式且等級分明的組織中工作嗎？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：保障

40

## 描述

保障量表反映對於穩定性、安全性且將風險減至最低的需要。

## 分數解讀

Doe先生在保障量表上的分數表明他：

- 可以接受風險
- 生活中不需要太多對未來的預知
- 可能更喜歡在不畏風險的組織中工作
- 可能不太能忍受那些總是謹慎求穩的人

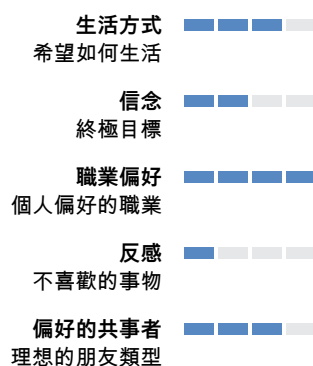
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 對你來說，生活中的可預測性有多重要？
- 組織在戰略決策中應該冒多大程度的風險？
- 你如何平衡風險與回報？
- 對於合作夥伴冒不必要的風險，你一般會如何回應？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：商業

79

## 描述

商業量表反映對賺錢、投資及尋找商業機會的興趣。

## 分數解讀

Doe先生在商業量表上的分數表明他：

- 強烈地將金錢和經濟利益視作推動力
- 關注所有商業決策中涉及財政的問題和因素
- 非常適合那些以收入和盈利來衡量績效表現的職位及組織
- 可能難以理解那些不在乎金錢的人

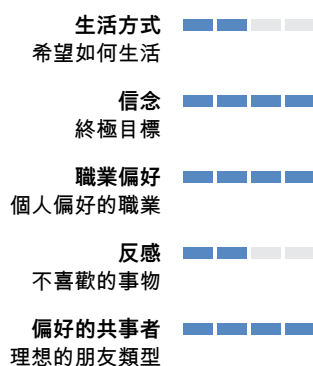
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 在商業環境中，有什麼比盈利更重要？
- 你有多常考慮金錢與投資的事宜？
- 你如何看待那些生活入不敷出的人？
- 你在作工作決策時，有多常會考慮到財務或經濟因素？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：美感

38

## 描述

美感量表反映對自我表達的需求，以及對產品品質和外觀的關注。

## 分數解讀

Doe先生在美感量表上的分數表明他：

- 相比事物的外在，更關心事物的運作原理
- 不會在工作場合尋求自我彰顯
- 通常只需要解決方案足夠好即可，並不要求達到完美
- 可能無法容忍那些僅關注外在形式而忽略實際功能的人

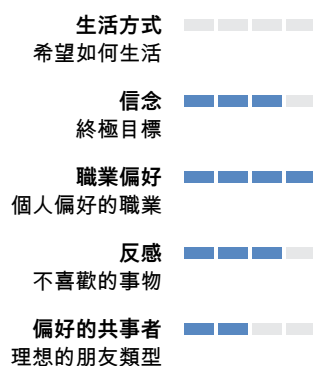
## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你更關注事物的外在形式還是內在工作原理？
- 對於你而言，富有創意地進行自我表達的機會有多重要？
- 你對你工作成果的外觀和形式有多看重？
- 在專業職場中，藝術追求應該有多重要？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。



# 量表：科學

86

## 描述

科學量表反映對於理性、研究、技術和創新的興趣。

## 分數解讀

Doe先生在科學量表上的分數表明他：

- 對科學與研究工作富有熱誠
- 喜歡挑戰上級權威的主張
- 決策時傾向於以數據為依據
- 可能難以理解那些憑藉直覺和經驗作決策的人

## 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你如何決定何時運用直覺何時運用數據？
- 描述一個你必須用直覺而非數據來作決策的情況。
- 你喜歡分析問題，還是喜歡快速作出決定然後繼續下一步行動？
- 科研發展部門對於一個組織的全面成功來說有多重要？

## 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

